

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja perusahaan merupakan jawaban tentang berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pasolong (2010) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Melihat pentingnya sumber daya manusia di dalam menunjang keberhasilan perusahaan, maka karyawan perlu dipacu kinerjanya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Adi, 2012).

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Mangkunegara (2006) Kinerja Karyawan dapat dikatakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan Kinerja Karyawan bisa tercapai melalui faktor Komitmen kepada perusahaan/ organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain *Servant Leadership* (Meuser *et al.*, 2011; Northouse, 2013; Harianto *et al.*, 2014; Hussain dan Ali, 2012; Harwiki, 2013; Setiawan *et al.*, 2015; Liden *et al.*, 2008; Harianto *et al.*, 2014) dan Komitmen Organisasional (Becker *et al.*, 1996 Meyer *et al.*, 2002; Ireffin and Mechanic, Beer, 2009; 2014; Murgianto *et al.*, 2016; Chen and Francesco, 2003; Lotunani *et al.*, 2014). *Servant Leadership* memiliki dampak yang

baik pada kinerja karyawan dalam perannya, yaitu cara karyawan melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka, karyawan menjadi lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Meuser *et all.*, 2011).

Kemajuan perekonomian yang semakin pesat dewasa ini membuat sumber daya manusia menjadi unsur yang penting bagi kemajuan perusahaan. Peranan seorang pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi juga penting untuk menggerakkan para pengikut. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota atau kelompok. Perilaku pimpinan ini sering juga sebagai gaya kepemimpinan (*style of leadership*) setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya. Berbagai macam teori mengenai gaya kepemimpinan, menurut pandangan kontemporer, gaya kepemimpinan yang terbaru saat ini serta banyak diminati oleh para peneliti yaitu mengenai gaya kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*).

Servant leadership adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari hati yang berkehendak untuk melayani (Autry, 1977; dalam Greenleaf, 2002). Orientasi *Servant Leadership* adalah untuk melayani pengikut dengan standar moral spiritual. Para pemimpin-pelayan (*servant leaders*) menempatkan kebutuhan pengikut sebagai prioritas utama dan memperlakukannya sebagai rekan kerja, sehingga kedekatan diantara keduanya sangatlah erat karena saling terlibat satu sama lain.

Penelitian sebelumnya, (Hidayatullah dalam Hamonangan, 2007) menemukan adanya kecenderungan menurunnya kepercayaan pengikut kepada para pemimpinnya. Menurunnya kepercayaan ini dapat menjurus pada krisis Kepercayaan karyawan terhadap para pemimpinnya. Para pemimpin seharusnya menjadi tauladan bagi para pengikut.

Servant Leadership merupakan suatu tipe atau model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan berupa menurunnya kepercayaan *follower* terhadap ketauladanan pemimpinnya (Mukasabe, 2004). Hal ini karena perilaku yang dicerminkan dari seorang *servant leaders* yaitu cenderung menjadi tauladan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya. Contoh perilaku *servant leaders* misalnya mendengarkan pendapat dari anak buahnya (*altruistic calling*), menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya (*emotional healing*), bijaksana dalam mengambil keputusan (*wisdom*), lebih mengutamakan tindakan-tindakan persuasif (*persuasive mapping*) dari pada otoritas posisional seseorang (*organizational stewardship*) (Barbuto & Wheeler, 2006 dalam Vondey, 2010).

Tetapi, pada kenyataannya, tidak semua pemimpin mampu menjadi tauladan bagi para pengikutnya. Terkadang pemimpin bahkan memberikan contoh yang kurang baik pada karyawannya seperti bermalas-malasan, mangkir pada saat jam kerja, atau melanggar aturan sehingga dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi untuk meniru perilaku pemimpinnya.

Komitmen Organisasional merupakan sikap dan perilaku mengidentifikasi diri pegawai sebagai komponen yang berperan dalam proses kegiatan dari

organisasi, serta memiliki rasa loyalitas dengan organisasi untuk menuju dan mencapai arah serta tujuan dari organisasi tersebut (Wibowo, 2014).

Komitmen Organisasi yang tinggi akan memberikan kinerja yang berkelanjutan (Beer, 2009). Komitmen karyawan yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi (Sopiah, 2008) *Servant Leadership* juga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Salah satu nilai utama *Servant Leadership* adalah kesetaraan dan keadilan yang mendorong serta mendukung perlakuan adil terhadap setiap orang, nilai tersebut bisa mempengaruhi persepsi bawahan untuk meningkatkan loyalitas dan komitmen organisasional mereka (Yukl, 2015).

Hasil observasi awal yang mengatakan bahawa, Kinerja Karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi tidak optimal, dilihat dari target produksi tidak terpenuhi di tahun terakhir, target yang di tentukan oleh perusahaan yakni 85.000 karton kemasan gelas dan botol, serta 1.000 untuk kemasan gallon per bulannya. Tingkat kehadiran karyawan juga tak mencerminkan kinerja yang baik yakni hanya <50% setiap bulannya.

Pemimpin perusahaan dalam berinteraksi dengan karyawannya mencerminkan sikap *servant* yang menjadikan karyawannya sebagai partner bisnis, berperilaku ramah dan tulus memimpin perusahaan. karyawan pada perusahaan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi terhitung loyal kepada perusahaan dengan lamanya waktu mereka bekerja pada perusahaan yakni rata - rata diatas 10 tahun. dalam hal ini peneliti menyimpulkan bahwasanya terbentuk sebuah komitmen pada masing masing diri karyawan untuk terus bekerja pada perusahaan.

Tabel 1.1 Daftar Hadir Karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi, Bali Bulan Januari – Desember 2019

No	Bulan	Total Karyawan	Kehadiran	Presentase
1	Januari	127	5	41.7%
2	Februari	127	4	37.7%
3	Maret	127	4	36.2%
4	April	127	5	39.3%
5	Mei	127	5	44.0%
6	Juni	127	4	36.2%
7	Juli	127	4	31.4%
8	Agustus	127	3	29.9%
9	September	127	4	36.2%
10	Oktober	127	5	43.3%
11	November	127	5	45.6%
12	Desember	127	4	31.4%

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa presentase ketidakhadiran karyawan terbilang fluktuatif selama tahun 2019, banyak diantara karyawan yang tidak masuk tidak menyertakan alasan atau ijin tidak masuk kerja. Hal tersebut menjadi bukti bahwa kehadiran karyawan PT Tirta Mumbul Jaya Abadi, Bali masih rendah.

Tabel 1.2 Data Produksi PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi, Bali Bulan Januari – Desember 2019

Desember 2017

No	Bulan	Hasil produksi					Jumlah
		Gelas	Botol			Galon	
			330	600	1500		
1	Januari	67,509	277	1,458	1,990	15,196	86,430
2	Pebruari	62,374	359	3,024	269	13,933	79,959
3	Maret	57,551	-	1,623	732	15,662	75,568
4	April	48,953	-	-	1,792	13,854	64,599
5	Mei	70,823	-	56	1,370	12,855	85,104
6	Juni	50,890	-	2,843	595	11,691	66,019
7	Juli	64,673	-	1,722	961	13,490	80,846
8	Agustus	54,965	976	323	335	14,183	70,782

Tabel 1.3 Data Produksi PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi, Bali Bulan Januari – Desember 2019

No	Bulan	Hasil produksi					Jumlah
		Gelas	Botol			Galon	
			330	600	1500		
9	September	62,957	9,445	9,573	5,865	23,780	111,620
10	Oktober	80,292	4,034	3,662	2,359	17,785	108,132
11	Nopember	91,032	5,697	2,968	903	25,225	125,825
12	Desember	70,965	-	-	-	27,503	98,468
Rata – rata		65.249	1.732	2.271	1.431	17.096	87.779
Target		85.000	5.000	5.000	5.000	18.000	118.000

Tabel 1.2 Menunjukkan rata rata produksi pada tahun 2019 tidak memenuhi target. Hal tersebut menjadi bukti bahwa kinerja karyawan PT Tirta Mumbul Jaya Abadi, Bali belum maksimal, dikarenakan tingkat kehadiran karyawan yang rendah.

Keterangan di atas yang menjadi landasan dilakukannya penelitian di perusahaan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi, Bali mengenai apakah kepemimpinan dalam perusahaan tersebut mempengaruhi Kinerja Karyawannya yang juga menggunakan Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening*.

Terkait dengan penelitian ini, Komitmen organisasi merupakan variabel *intervening* dimana komitmen organisasi dapat menjembatani atau memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan. Maka judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi, Bali.”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah peran *Servant Leadership*, Komitmen Organisasi, dan Kinerja?
2. Adakah pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan?
3. Adakah pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen karyawan?
4. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?
5. Adakah pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai *variable intervening*?

C. Batasan Masalah

Batasan-batasan masalah pada penelitian ini yakni teori yang digunakan adalah *servant leadership* menurut pendapat (Greenleaf 2002) teori komitmen organisasi menurut pendapat (Konejoro 2002) kinerja karyawan menurut pendapat (Mangkunegara 2002).

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui keterkaitan hubungan antara *servant leadership*, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan peran *servant leadership*, komitmen organisasi, dan kinerja.
2. Menganalisis adanya pengaruh signifikan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis adanya pengaruh signifikan *servant leadership* terhadap komitmen organisasi.

4. Menganalisis adanya pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Menganalisis adanya pengaruh signifikan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel interverning.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan : Agar dapat menjadi pertimbangan dan informasi tambahan mengenai *servant leadership* sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan.
2. Bagi penelitian selanjutnya : Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian yang akan datang yang tertarik meneliti tentang konteks pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.